BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 136
10 maart
2016

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
BAR-organisatie.

Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtearen BAR-Organisatie

Het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie

besluit:

- gelet op artikel 30 Wet gemeenschappelijke regelingen jo Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie;

- gelet op hoofdstuk 10d CAR UWO;

- overwegende dat het Algemeen Bestuur sanctiebeleid kan opstellen ter uitwerking van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, genoemd in artikel 10d:7, lid 2 en 3 CAR UWO en sanctiebeleid dient op te stellen op grond van de artikelen 10d:28, lid 2 en 4, en 10d:34 van de CAR UWO;

- gelet op overeenstemming met het Georganiseerd Overleg GR BAR-organisatie;

tot het vaststellen van de navolgende regeling en deze op te nemen in de arbeidsvoorwaardenregeling van de BAR-organisatie

REGELING SANCTIEBELEID BOVENWETTELIJKE WERKLOOSHEIDSREGELING AMBTENAREN BAR-ORGANISATIE

§ 1 Algemene bepalingen

Artikel 1 Werkingssfeer

Deze regeling is van toepassing op de ambtenaar van de BAR-organisatie die op grond van artikel 8:3, 8:6 of 8:8 CAR UWO wordt ontslagen. Dit besluit is daarnaast van toepassingsalaris en salaristoelagen op de ambtenaar van de BAR-organisatie die op grond van artikel 8:3, 8:6 of 8:8 CAR UWO is ontslagen en een aanvullende of nawettelijke uitkering ontvangt op grond van hoofdstuk 10d CAR UWO.

Artikel 2 Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. aanvullende uitkering: de uitkering tijdens de werkloosheidsuitkering;
b. nawettelijke uitkering: de uitkering na afloop van de werkloosheidsuitkering.
c. medewerker: de ambtenaar van de BAR-organisatie die op grond van artikel 8:3, 8:6 of 8:8 CAR UWO wordt of is ontslagen en die zich in de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering of de periode van de nawettelijke uitkering bevindt.
d. re-integratiefase: de fase voorafgaand aan ontslag, waarin door middel van een re-integratieplan afspraken worden gemaakt over de wijze waarop de re-integratie van de ambtenaar het best tot stand kan komen en hieraan uitvoering wordt gegeven met als doel werkloosheid zoveel als mogelijk is te voorkomen.
e. re-integratieplan: het plan van aanpak waarin de re-integratie-inspanningen van BAR-organisatie en de medewerker beschreven staan, die tot doel hebben de re-integratie van de medewerker te bevorderen.
f. werkloosheid: werkloosheid als bedoeld in de Werkloosheidswet, waarbij het arbeidsurenverlies voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst bij de BAR-organisatie waaruit de werkloosheid plaatsvindt.
g. werkloosheidsuitkering: uitkering op grond van de Werkloosheidswet, welke uitkering voortvloeit uit de aanstelling of arbeidsovereenkomst met de BAR organisatie.
h. Bar-organisatie: Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie van 2 juli 2013.

Artikel 3 Grondslag

Deze regeling berust op de artikelen 10d:7, 10d:28 en 10d:34 CAR UWO.

§ 2 Verplichtingen

Artikel 4 Indeling verplichtingen in categorieën

1. Als verplichtingen van de eerste categorie worden beschouwd verplichtingen die gericht zijn op het stroomlijnen van het administratieve proces.
2. Als verplichtingen van de tweede categorie worden beschouwd verplichtingen ter opvolging van controlevoorschriften.

3. Als verplichtingen van derde categorie worden beschouwd de verplichtingen in het kader van re-integratie en werkhervatting.
4. Als verplichtingen van de vierde categorie worden beschouwd de verplichtingen die gericht zijn op het beperken van het (financiële) risico van de BAR organisatie.
5. In een nadere regeling (Regeling matrix van verplichtingen en bijhorende sancties) wordt uitgewerkt welke verplichtingen in ieder geval onder welke categorie vallen.

Artikel 5 Verplichtingen voor de medewerker

Gedurende de re-integratiefase, de periode van de aanvullende uitkering en de periode van de nawettelijke uitkering, gelden voor de medewerker de verplichtingen die zijn opgenomen in de nadere regeling (Regeling matrix van verplichtingen en bijhorende sancties), bedoeld in artikel 4, vijfde lid van deze regeling. In het individuele re-integratieplan kunnen aanvullende verplichtingen worden opgenomen.

§ 3 Sancties

Artikel 6 Sancties tijdens re-integratiefase

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en de salaristoelagen van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het salaris en de salaristoelagen.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en de salaristoelagen van 10% gedurende twee maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het salaris en de salaristoelagen.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op het salaris en de salaristoelagen van 25% gedurende vier maanden met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het salaris en de salaristoelagen.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een onmiddellijke ingang van het ontslag op grond van artikel 8:3, 8:6 of 8:8 CAR UWO en het vervallen van het recht op de aanvullende en de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 7 Sancties tijdens aanvullende uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de aanvullende uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de aanvullende uitkering en het vervallen van het recht op de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.
6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 8 Sancties tijdens nawettelijke uitkering

1. Niet naleving van verplichtingen uit de eerste categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 5% gedurende één maand, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 2 procent of ten hoogste 20 procent van het uitkeringsbedrag.
2. Niet naleving van verplichtingen uit de tweede categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 10% gedurende twee maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 5 procent of ten hoogste 30 procent van het uitkeringsbedrag.
3. Niet naleving van verplichtingen uit de derde categorie worden gesanctioneerd met een korting op de nawettelijke uitkering van 25% gedurende vier maanden, met een mogelijkheid van afwijking tot ten minste 15 procent of ten hoogste 100 procent van het uitkeringsbedrag.
4. Niet naleving van verplichtingen uit de vierde categorie worden gesanctioneerd met een blijvende gehele weigering van de nawettelijke uitkering.
5. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd tweemaal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van een categorie hoger beschouwd.

6. Indien de medewerker binnen 6 maanden tijd drie maal zijn verplichtingen niet nakomt, wordt het laatste feit als overtreding van de vierde categorie beschouwd.

Artikel 9 Recidive

Indien binnen één maand na de oplegging van een sanctie een verplichting niet of niet behoorlijk wordt nagekomen, wordt de sanctie voor het nieuwe feit in percentage en tijd verdubbeld, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6, vijfde lid, artikel 7, vijfde lid en artikel 8, vijfde lid van deze regeling.

Artikel 10 Samenloop

Indien sprake is van het niet nakomen van meer dan één verplichting en het niet nakomen van deze verplichtingen voortkomt uit één oorzaak, wordt slechts één sanctie opgelegd. Wanneer de niet nagekomen verplichtingen behoren tot verschillende categorieën wordt de sanctie voor de hoogste categorie toegepast.

Artikel 11 Afstemmen sanctie op ernst en verwijtbaarheid

Het percentage van de sanctie wordt verlaagd of verhoogd indien de verminderde of verhoogde ernst of verwijtbaarheid van het niet naleven van de verplichting daartoe aanleiding geeft.

§ 4 Slotbepalingen

Artikel 12 Hardheidsclausule

Het Dagelijks Bestuur kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze regeling indien toepassing leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.

Artikel 13 Onvoorziene omstandigheden

In gevallen waarin deze regeling niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.

Artikel 14 Citeertitel en inwerkingtreding

De regeling kan worden aangehaald als de “Regeling sanctiebeleid bovenwettelijke werkloosheidsregeling ambtenaren BAR-organisatie” en treedt in werking op 1 januari 2014.

Aldus besloten door het Algemeen Bestuur van de BAR-organisatie op 24 december 2013.

De gewijzigde regeling is vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling BAR-organisatie van 15 december 2015 en treedt in werking per 1 januari 2016.

de secretaris, de voorzitter,
Hans Cats drs. Hans-Christoph Wagner

Wijzigingenoverzicht

1. Als gevolg van de invoering van het nieuwe hoofdstuk 3 van de CAR-UWO per 1 januari 2016 is de term bezoldiging vervallen. In artikel 6 lid 1, lid en lid 3 (van deze regeling) is de term “bezoldiging” vervangen door de term “salaris en salaristoelagen”. Over deze wijzigingen is op 2 november 2015 overeenstemming bereikt in het GO. De gewijzigde regeling is op 15 december 2015 door het Algemeen Bestuur vastgesteld.